

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЦЕНТРА ОЦЕНКИ

Продолжительность тренинга: 2 дня

Рекомендуемое число участников: 9-12 человек

Содержание программы:

1. Обратная связь как часть системы оценки персонала.

- ⇒ Роль и место обратной связи в системе оценки персонала.
- ⇒ Цели и задачи обратной связи.

2. Структура и содержание обратной связи.

- ⇒ Вводная часть: цели, критерии, оценочная шкала.
- ⇒ Основные принципы построения оценочных выводов.
- ⇒ Индивидуальные результаты и способы их преподнесения.
- ⇒ Выбор приоритетных зон развития, обсуждение развивающих действий.
- ⇒ Завершение беседы и планирование первых шагов.

3. Техники предоставления конструктивной обратной связи.

- ⇒ Принципы сбалансированной обратной связи. Правило «Сэндвича».
- ⇒ Приемы поддержания атмосферы доверия.
- ⇒ Диалогичность обратной связи: когда и как вовлечь участника в обсуждение результатов.
- ⇒ Рекомендации: кому и что рекомендовать. Типы развивающих действий.

4. «Сложные» участники и тактика взаимодействия с ними.

- ⇒ «Критик»: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия.
- ⇒ «Молчун»: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия.
- ⇒ «Со всем несогласный»: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия.
- ⇒ Предоставление обратной связи участнику, показавшему низкие результаты по итогам оценки.
- ⇒ Практика: ролевые игры на взаимодействие с различными типами участников.

5. Представление результатов оценки руководителям.

- ⇒ Позиционирование результатов оценки. Роль HR-менеджера.
- ⇒ Отличия обратной связи участнику от представления его результатов руководителю.
- ⇒ Структура представления результатов оценки руководителю.
- ⇒ Фокус внимания в разговоре с непосредственным руководителем: «инструкция по эксплуатации».
- ⇒ Фокус внимания в разговоре с вышестоящим руководством: возможности, риски, рекомендации.

6. Вовлечение функциональных руководителей в систему оценки персонала.

- ⇒ Организация работы с «новыми» членами комиссии, привлекаемыми для участия в Центрах оценки.
- ⇒ Вовлечение функциональных руководителей в процедуру обратной связи и развития подчиненных: этапы, алгоритмы.

Практическая часть тренинга

⇒ Ролевые игры и индивидуальные упражнения: *

- на усвоение алгоритма предоставления обратной связи,
- на умение выделять сильные и слабые стороны участника по каждой компетенции,
- на отработку навыка предоставления сбалансированной обратной связи,
- на отработку навыка взаимодействия с разными типами участников,
- на умение подбирать развивающие действия с учетом результатов оценки и особенностей участника,
- на отработку навыка представления результатов оценки руководителю сотрудника.

* Содержание тренинга и практические задания построены на основе имеющейся в Компании модели компетенций, учитывают специфику деятельности Предприятия. Кроме этого, планируется разработка руководства по развитию компетенций, которым участники будут пользоваться в дальнейшем при выборе развивающих действий.

Стоимость тренинга: 130 000 рублей